

ВТОРАЯ МЕЖДУНАРОДНАЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ВЦИОМ «ПРОДОЛЖАЯ ГРУШИНА». ИЗБРАННЫЕ ТЕЗИСЫ К СЕССИИ «СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ НА ПОСТСОВЕТСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ: ИЗМЕРЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ»

Мы продолжаем публикацию тезисов выступлений участников Второй международной конференции «Продолжая Грушина», прошедшей в Москве в марте 2012 г. в РАНХиГС (Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации) (начало публикации см. в предыдущих номерах журнала: №3 (109), №4 (110), №5 (111)).

Отобранные для публикации материалы знакомят читателей журнала с научными поисками наших коллег в актуальных областях социологической науки. Предлагаем вам подборку тезисов к сессии конференции «Экспертные опросы: возможности и ограничения».

УДК 303.425.6

А. Ю. Ларин ДЕФОРМАЦИЯ КОММУНИКАЦИИ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ЭКСПЕРТНЫХ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ОПРОСОВ

ЛАРИН АНДРЕЙ ЮРЬЕВИЧ - заместитель главного редактора журнала "Время Инноваций". E-mail: andrelar@bk.ru.

Достоверность результатов социологического опроса зависит от репрезентативности выборки. В советский период, даже во второй половине 80-х гг. XX в. не раз дискутировался вопрос о репрезентативности телефонных опросов. Причина дискуссии – недостаточный охват потенциальных респондентов квартирными телефонами. (Так, в большинстве малых городов, и особенно на селе, квартирные телефоны имели, как правило, представители наиболее статусных групп – руководители, главные специалисты, наиболее заслуженные ветераны войны и труда). В последние годы предметом дискуссий нередко становился вопрос о репрезентативности опросов, проводимых по Интернету. Например, на сайтах популярных электронных СМИ, когда эти опросы не сопровождаются телефонным голосованием. Постоянно проводят такие Интернет-опросы радиостанция «Эхо Москвы», программа «Открытая студия» 5 федерального телевизионного канала, и т. д. Скептики считают, что подтверждать ту или иную точку зрения, опираясь на данные интернет-опросов, не вполне корректно, пока **регулярный** доступ к сети имеют менее 50% населения (*а по ряду возрастных групп и субъектов РФ – существенно ниже*).

Представляется, что основной угрозой достоверности опросов, как массовых, так и экспертных, является не использование той или иной технологии для сбора социологической информации. В последние годы более существенной проблемой является **растущая недоступность респондентов**. В наибольшей степени недоступность именно при проведении опросов, предполагающих получение информации не по телефону, и не по Интернету, а при

личном контакте интервьюера и респондента. Самыми недоступными становятся представители наиболее статусных и высокодоходных групп.

Экспертные опросы. Можно отметить тенденцию и по ухудшению коммуникации для личных встреч с представителями власти и бизнеса. Есть возможность сравнить.

В период с июня 1992 г. по декабрь 1994 г. служба «VP» Б. А. Грушина проводила экспертные опросы, именовавшиеся опросами «лидеров общественного мнения». Я в этом проекте отвечал за беседы с руководителями высокого уровня из Министерства обороны, МВД, штаба Московского военного округа. Разумеется, не ставилась задача беседовать с представителями наиболее секретных структур МО. Но, в целом, вопреки определённым сомнениям, исследование «пошло». Существовал стереотип, что представители силовых структур очень неохотно идут на контакт с социологами. Конкретно в тот период это было не совсем так (лишь один потенциальный респондент отказался от участия в исследовании в довольно резкой форме, большинство же отказов носили очень корректный характер). Особого интереса заслуживает опрос октября 1993 г., состоявшийся через 2 недели после известных октябрьских событий.

В настоящее время экспертные опросы, в которых в качестве одной из групп респондентов предусматриваются представители региональных или муниципальных органов исполнительной власти, встречают больше проблем в плане проведения личной встречи.

УДК 005.92:303.425.6

А. В. Неверов

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ЭКСПЕРТНЫХ ОПРОСОВ В ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ, НА ПРИМЕРЕ МЕТОДА «360 ГРАДУСОВ»

НЕВЕРОВ АЛЕКСАНДР ВИКТОРОВИЧ – аспирант кафедры социологии Российского университета дружбы народов. E-mail: nev.al.vic@yandex.ru

Проблемы многих российских организаций в значительной степени обусловлены низкой эффективностью управления. Обновление и развитие систем управления являются существенными резервами повышения конкурентоспособности и необходимыми факторами их развития.

Действенным инструментом повышения эффективности систем управления персоналом выступает оценка персонала. Разработка и развитие систем и методов оценки персонала представляют актуальное направление в социологии управления.

Так как большинство современных систем оценки персонала (аттестация, ассессмент, психологические тесты, оценка результатов деятельности сотрудников, управление по целям, управление деятельностью и т. д.) имеют возможность проводить исследование только «здесь и сейчас», точность результатов оценки персонала снижается. Для решения данной проблемы целесообразно использовать методы экспертных опросов, где экспертами выступают люди, непосредственно наблюдающие за поведением и деятельностью конкретного сотрудника на протяжении относительно длительного времени (от 9-ти месяцев). Преимущество экспертных опросов заключается в возможности получения полной и разносторонней характеристики и объективной оценки сотрудника.

Эффективной формой проведения экспертного опроса представляется метод «360 градусов». Для проведения этого метода выбирается группа из 15–30 человек, в которую входят коллеги, руководители, подчиненные и клиенты. Руководитель должен участвовать обязательно, среди коллег предпочтение отдается тем, с кем оцениваемый сотрудник общается по деловым вопросам наиболее часто. Если профессиональная деятельность оцениваемого сотрудника подразумевает непосредственную работу с постоянными клиентами, то желательно привлекать их к оценке. В случае отсутствия или нежелания клиентов участвовать в процедуре допускается привлечение представителей только первых трех групп.

При применении метода «360 градусов» используются анкеты, в которых экспертам предлагается оценить степень выраженности определенных компетенций у себя, своих коллег, руководства и подчиненных. Для каждого конкретного случая набор компетенций определяется отдельно, исходя от особенностей коллектива, сферы деятельности и целей оценки. Из разработанных компетенций формируется анкета, при помощи которой эксперты могут произвести оценку. Ее заполняют все участники оценки на бумажных носителях или в системе онлайн. При формировании анкеты следует соблюдать следующие рекомендации:

- 1 Количество компетенций может составлять от 10 до 20.
- 2 Критерий оценки компетенции должен быть понятен, измерим, однозначен.
- 3 Не следует использовать компетенции, дающие оценки морально-этического характера.
- 4 Для обеспечения достоверности результатов опрос следует проводить анонимно, а обработку и анализ данных доверить независимому субъекту.

Для проведения метода «360 градусов» обычно применяются анкеты, использующие номинальные, порядковые и интервальные шкалы. Номинальная шкала подразумевает приписывание изучаемому объекту определенного свойства: «Способен ли сотрудник “А” проявлять свои профессиональные навыки в сложных ситуациях?». Порядковая шкала предлагает расставить испытуемых, исходя из степени выраженности определенной компетенции: «Расставьте сотрудников по порядку качества возможности проявлять свои профессиональные навыки в сложных ситуациях» или «Проранжируйте по порядку следующие компетенции сотрудника “А”: лидерство, коммуникативная компетентность, умение проявлять свои профессиональные навыки в сложных ситуациях. На первом месте – выраженные в большей степени, на последнем – в меньшей».

Оптимально применять интервальную шкалу, так как она позволяет количественно оценить уровень развития определенной компетенции сотрудника в баллах, что упрощает обработку данных и конкретизирует результаты исследования. В данном типе шкал чаще всего используют размерность от 2-х до 7-ми баллов. Представляется целесообразным использовать 4-х размерную шкалу. Это обусловлено относительно высокой дифференциацией оценок, симметричностью (нельзя выбрать средний балл), краткостью и простотой понимания респондентом. Например, сотруднику предлагается оценить определенную компетенцию по 4-х бальной шкале, где 1 балл является наименьшей оценкой компетенции, а 4 балла – самой высокой: «Оцените умение применять профессиональные навыки в сложных ситуациях у сотрудника “А”. 4 – сотрудник способен эффективно применять профессиональные навыки в сложных ситуациях. 3 – сотрудник, скорее всего, способен достаточно эффективно применять свои профессиональные навыки в сложных ситуациях. 2 – сотрудник “А” вряд ли способен эффективно применять свои профессиональные навыки в сложных ситуациях. 1 – сотрудник “А” неспособен применять свои профессиональные навыки в сложных ситуациях».

Метод «360 градусов» рекомендуется использовать в системе оценки персонала. Поскольку метод имеет универсальный характер, он может эффективно применяться практически в любой системе.

Вклад социологического мышления и исследований в практическую управленческую деятельность организации может осуществляться несколькими путями, но наиболее прямой путь – обеспечение более ясного и верного понимания социальной ситуации. Поэтому развитие методов, имеющих возможность дать полноценный анализ ПК коллектива, является важной задачей современных социологических исследований.

УДК 316(470.345):303.832

Г. И. Щанкина
ФУНКЦИИ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ
В ИЗУЧЕНИИ ПРОБЛЕМ РЕГИОНАЛЬНОГО СОЦИУМА

ЩАНКИНА Галина Ивановна – доцент кафедры социологии ФГБОУ ВПО «МГУ им.Н. П. Огарева», ученый секретарь ГКУ РМ «НЦСЭМ». E-mail: shankinaGI@mail.ru

Социальные изменения, произошедшие за последние 20 лет, повлекли за собой как позитивные, так и негативные последствия. Измерять и прогнозировать изменение того или иного социального явления или процесса и дать им объективную оценку могут только эксперты, имеющие глубокие знания об объекте и предмете. М. К. Горшков и Ф. Э. Шереги выделили 4 основные функции данного метода исследования: оценка состояния объекта, оценка причин социального явления или процесса, прогноз тенденций развития социальных процессов, выработка форм и методов решения социальной проблемы [1, с. 140, 142]..

Они считают, что коллективная оценка характера проблемы и породивших ее причин может стать основой прогноза эволюции проблемы и ее последствий, а прогностическая экспертная оценка правомерна применительно к любым социальным явлениям и процессам

В исследованиях проблем регионального социума нередко используют экспертные опросы. В частности, для изучения процессов социальной дезорганизации общества, вопросов энергообеспеченности территорий и др. Собранные социологическая информация обрабатывается с помощью программы SPSS версии 12.0. Табличные результаты экспортируются в редактор электронных таблиц OpenOffice.Org 2.3.Calk.

Именно такой подход с применением метода «повторного захвата» был применен в 2009–2010 гг. при изучении масштабов распространения немедицинского употребления наркотиков в Республике Мордовия. Употреблению наркотиков, по мнению экспертов, способствуют такие факторы, как несовершенство законодательства (66% опрошенных), падение нравов (48%), неблагоприятная социально-экономическая обстановка (40%), неблагополучные семьи, родители (32%), влияние западной массовой культуры (32%), неэффективная работа правоохранительных служб (28%), следование моде (26%), неэффективная работа органов власти и органов местного самоуправления (6%). Самым опасным возрастом, когда люди начинают употреблять наркотики, 66% экспертов считали возраст с 16 до 20 лет, а главной причиной их употребления — любопытство, желание испытать острые ощущения и самоутвердиться в компании. Были высказаны необходимые меры по борьбе с этим социальным злом: совершенствование законодательства (70% экспертов); усиление политики в сфере борьбы с незаконным оборотом наркотиков и их не медицинским употреблением (66%), профилактические меры — школьные программы, молодежные внешкольные программы, работа с семьями и воспитание (50%), использование

СМИ (44%), лечение и медицинское обслуживание (24%); межведомственное сотрудничество (18%); правоприменительная практика (14%); целевые программы (4%). Также отмечено, что проблемы социальной дезорганизации в современном обществе необходимо решать с помощью превентивных мер и сочетания методов исследования различных наук.

В современном обществе прогностические экспертные оценки играют важную роль в принятии объективных управленческих решений во всех сферах жизнедеятельности людей. В 2011 г. была изучена экспертная оценка ситуации по энергосбережению в промышленности Республики Мордовия [2]. Актуальность этого исследования заключалась в высокой удельной энергоемкости промышленного производства региона. Энергосбережение рассматривалось как предмет изменения отношения потребителей к энергоресурсам. Все опрошенные считали энергоэффективность актуальной задачей предприятия. Тем не менее потребители энергоресурсов не выделили энергосбережение в качестве проблемы. При этом спектр отношения респондентов к необходимости проведения соответствующих мероприятий по энергосбережению достаточно широк. Также была изучена оценка экспертами степени энергоемкости промышленного производства. Они отметили, что высокая удельная энергоемкость промышленной продукции находится в непосредственной зависимости от либерализации рынков электрической и тепловой энергии, роста затрат на энергопотребление, показателей объемов потребления энергоресурсов, активности внедрения энергосберегающего оборудования в производственный процесс. Поэтому большое значение они придавали модернизации производства. Наиболее важными механизмами повышения энергоэффективности и энергосбережения на предприятиях эксперты назвали тарифную политику, программы, налоговые льготы. Решению проблемы энергодефицитности региона, по их мнению, могут способствовать небольшие по мощности газовые энергоустановки (так считали 89,7% экспертов), газовые котельные (88,5%), возобновляемые источники (53,8%), ГРЭС (43,5%), атомная станция (19,2%), угольные котельные (8,7%). Среди основных факторов снижения результативности применяемых мер по энергосбережению выделены следующие: административные факторы (монополия в энергетике, коррупция, халатность); рост тарифов на энергоресурсы для промышленных предприятий; отсутствие собственных средств предприятий на закупку и внедрение энергоэффективных технологий и оборудования.

Таким образом, возможности экспертных оценок заключены, прежде всего, в прогнозе развития социальных явлений и процессов. Конечно, для достоверности информации необходимо создание условий для свободного выражения мнений экспертов и соблюдение требований их компетентности и заинтересованности объектом исследования, что может стать причиной ограничения использования данного метода.

Литература

- 1 Горшков М. К., Шереги Ф. Э. Прикладная социология : методология и методы : учеб. пособие . М. : Альфа-М : ИНФРА-М, 2009.
- 2 Щанкина Г. И., Рункова Е. С., Зинин А. А. Мониторинг эффективности реализации мероприятий по энергосбережению на предприятиях Республики Мордовия по виду экономической деятельности «Обрабатывающие производства»: аналит. докл. / Науч. центр соц.-экон. мониторинга Респ. Мордовия ; отв. ред. В. П. Миничкина.: Саранск, 2011. 60 с.